

PlurAlps-Teilprojekt
*Förderung der Integration von PortugiesInnen in der
Region Inneres Mattertal (VS) - Projektbericht*

Inhalt

1. Zusammenfassung	4
2. Zweck dieses Berichts	7
3. Das PlurAlps Projekt.....	7
4. Situation der PortugiesInnen in der Schweiz, im Kanton Wallis und im Inneren Mattertal	8
5. Zentrale Akteure, Netzwerke und bestehende strukturelle Massnahmen.....	17
5.1. Akteure	17
5.2. Netzwerke.....	18
5.3. Bestehende Massnahmen	18
6. Problemdefinition und Handlungsbedarf.....	20
6.1. Problemdefinition.....	20
6.2. Handlungsbedarf.....	21
6.3. Fachliche Begründung	21
7. Im Rahmen von PlurAlps getroffene Massnahmen	22
7.1. HR-Leitfaden für Personalverantwortliche in den Betrieben für Vorstellungs- Anstellungs- und Austrittsgespräche mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund 22	
7.2. Informationsblatt zum Leben und Arbeiten in der Gemeinde.....	23
7.3. Betriebsgötti und Betriebsgotten-System.....	23
7.4. Broschüre für Arbeitgebende zur Integration von Mitarbeitenden.....	24
7.5. Sammlung von möglichen Massnahmen zur Förderung des Deutschlernens im Betrieb.....	25
8. Empfehlungen für das weitere Vorgehen.....	25
8.1. Fokus Erwachsene und Arbeitnehmende	25
8.2. Aktive Förderung von niederschweligen Deutschkursen in Absprache und unter Einbezug der Arbeitgebenden	26
8.3. Sensibilisierung Arbeitgebende auf Integrationsthemen und - Herausforderungen	26
8.4. Verbreitung der erarbeiteten Massnahmen.....	26

8.5. Einbezug der Gemeinde	26
8.6. Diskussion übergeordneter Themen	26
8.7. Austausch fördern	27
8.8. Frühe Förderung prüfen.....	27
8.9. Informellen Austausch zwischen PortugiesInnen, SchweizerInnen und anderen Bevölkerungsgruppen fördern.....	27



1. Zusammenfassung

Das PlurAlps-Projekt

Das PlurAlps Projekt ist Teil des EU-Interreg Alpine Space Programms 2014 – 2020 (Alpenraumprogramm 2014-2020) und geht davon aus, dass der Alpenraum in den kommenden Jahren in Bezug auf die Zusammensetzung der Bevölkerung die kombinierten Herausforderungen durch eine alternde Bevölkerung und neue Migrationsmodelle erlebt. Ziele des Projektes sind:

- Verbesserung der Strategien für Sozialplanung und der Integration von MigrantInnen
- Verbesserung der sektor übergreifenden Zusammenarbeit für die Integration von MigrantInnen
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Bottom-up-Politikberatung

Am PlurAlps-Projekt sind Nicht-Regierungsorganisationen, Verwaltungen und Bildungsinstitutionen aus sechs Alpenländern (Schweiz, Deutschland, Frankreich, Italien, Slowenien und Österreich) beteiligt. Für die Schweiz hat sich die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Ziel gesetzt, in vier alpinen Tourismusregionen (Engelberg, Lauterbrunnen/Wengen/Mürren, Oberengadin und Inneres Mattertal) die Integration der portugiesischen Bevölkerung zu fördern.

Ausgangslage der Portugiesischen Bevölkerung im Inneren Mattertal

Bei der portugiesischen Bevölkerung in der Schweiz handelt es sich vorwiegend um niedrigqualifizierte Personen (Vogt 2014). Obwohl die PortugiesInnen in der Schweiz ein durchschnittlich tiefes Bildungsniveau aufweisen, sind sie dennoch sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert (Fibbi et al. 2010, 64), Im Jahr 2015 arbeiteten in der Schweiz rund 19'000 Portugiesinnen und Portugiesen im Gastgewerbe (BfS, 2015).

Herausforderungen für die Integration von Portugiesinnen und Portugiesen sind insbesondere:

- Orientierung nach Portugal führt teilweise zu geringem Integrationsinteresse
- Zugang zu Bildung und anderen Unterstützungsangeboten gestaltet sich schwierig
- mangelnde deutsche Sprachkenntnisse
- Die grosse Anzahl Portugiesischer MigrantInnen bildet eigene Unterstützungsnetzwerke
- Zielgruppe ist von Gemeinden und Angeboten schwierig zu erreichen
- Saisonal lange Arbeitszeiten erschweren die Integration und die angemessene Betreuung von Kindern
- Geringes Bewusstsein der Arbeitgebenden für Herausforderungen der Integration
- Abhängigkeit vom Arbeitgeber und mangelnde Deutschkenntnisse verhindern das verbalisieren eigener Bedürfnisse und Herausforderungen
- Sprachliche Defizite der Eltern und mangelnde Kenntnisse des Bildungssystems erschweren die Unterstützung der Kinder durch ihre Eltern
- Sprachliche Defizite von Kindern und Jugendlichen schmälern die Chancen für schulische und spätere Berufliche Integration.

In der Analysephase des Projektes hat sich gezeigt, dass v. a. im Bereich der Kinder und Jugendlichen ein Handlungsbedarf besteht. Allerdings war mit der neu erarbeiteten Bildungsstrategie für Zermatt und die Region bereits ein wichtiger Schritt getan und Arbeitsgruppen mit der Umsetzung von Massnahmen, von denen viele auch die Förderung der Integration zum Ziel haben, befasst. Aus diesem Grund wurde beschlossen, den Fokus des Projektes v. a. auf die Eltern und somit auf die erwachsenen portugiesischen Arbeitnehmenden zu legen. Dies insbesondere deshalb, weil sich in der Analyse gezeigt hatte, dass die mangelnde Integration der Eltern verbunden mit saisonaler Berufstätigkeit mit Arbeitszeiten, welche das Familienleben erschweren können, direkte Auswirkungen auf die Situation der Kinder und Jugendlichen haben kann.

Entwickelte Massnahmen

Um die Integration und insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wurden **HR-Leitfaden für Personalverantwortliche** in den Betrieben entwickelt. Ziel ist, dass bereits bei der Anstellung Herausforderungen der Arbeitnehmenden und Anliegen der Arbeitgebenden thematisiert werden, um Lösungen zu finden, welche für beide Seiten gewinnbringend sind.

Um Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund den Zugang zu Informationen zu erleichtern, wurde ein **Informationsblatt zum Leben und Arbeiten in der Gemeinde** entwickelt, das sowohl von Behörden wie auch Arbeitgebenden eingesetzt werden kann. Das Informationsblatt ist regional spezifisch und kann nach Bedarf angepasst werden.

Beim **Betriebsgötti und –Gottensystem** sollen in Betrieben ausländischen Mitarbeitenden erfahrene Mitarbeitende zur Seite gestellt werden, die selbst Migrationserfahrung haben und die Integration in Betrieb und Gemeinde unterstützen. Die Göttis und Gotten ihrerseits stehen im Kontakt mit den Arbeitgebenden und der Fachstelle Integration, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können. Im Rahmen des Projektes wurde ein Kurzkonzept entwickelt und in zwei Unternehmen getestet.

Um Arbeitgebende vermehrt auf Herausforderungen aber auch Chancen von Integration zu sensibilisieren wird für alle Regionen eine **Broschüre für Arbeitgebende** entwickelt (Fertigstellung Ende 2019). Ziel der Broschüre ist, Arbeitgebenden den konkreten Nutzen einer gelungenen Integration ihrer Mitarbeitenden aufzuzeigen und mit konkreten Beispielen und Hinweisen die Hand zu eigenen Massnahmen reichen.

Empfehlungen

1. Aus Sicht des Projektteams macht es Sinn, weiter an Integrationsfragen von Erwachsenen und Arbeitnehmenden zu Arbeiten. Dies insbesondere deshalb, weil wenig Angebote in diesem Bereich bestehen.

2. Der Erwerb der regionalen Landessprache ist zentral für die Integration der Arbeitnehmenden. Im Rahmen des Projektes wurde eine erste Sammlung von möglichen Massnahmen zur Förderung des Spracherwerbs im Betrieb vorgenommen. **Ziel sollte nun sein, Arbeitgebende zu gewinnen, welche eine Umsetzung von Massnahmen konkret angehen.** Denkbar ist auch, die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Unternehmen zu fördern, um gemeinsame Angebote zu entwickeln (z. B. Deutschkurse für ihre Mitarbeitenden).

3. Damit dies gelingen kann, braucht es eine **Sensibilisierung der Arbeitgebenden** für Integrationsfragen. Eine Broschüre ist ein erster Schritt. Diese sollte breit gestreut werden. Es macht Sinn, dafür die lokalen Dachorganisationen wie den Gewerbeverband oder auch den Hotelverein zu gewinnen.

4. **Die im Rahmen dieses Projektes erarbeiteten Massnahmen sollten weitergeführt und breiter abgestützt genutzt werden.** Die Pilotumsetzungen des Göttisystems sind vielversprechend und auch die Arbeitsmaterialien (HR-Vorlagen und Infoblatt) konnten gemäss den Teilnehmenden gut genutzt werden. Der nächste Schritt sollte nun sein, die Massnahmen breiter zu verankern, Arbeitsmaterialien zu nutzen, auszuwerten und zu optimieren.

5. Damit Unternehmen kontaktiert und gewonnen werden können, ist die **Haltung und Beteiligung der Gemeinde** zentral. Je stärker sich die Gemeinde hinter das Thema der Integration stellt, desto besser stehen die Chancen auch auf Ebene der Betriebe etwas zu erreichen und diese für die Zusammenarbeit zu gewinnen.

6. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist nicht nur eine Frage der einzelnen Betriebe, sondern sollte breiter diskutiert werden. Es stellt sich bei einem stark tourismusgeprägten Ort mit saisonal hoher Arbeitsbelastung diese Frage für viele Mitarbeitende. Dies beinhaltet auch die Frage, welche Unterstützungsangebote (KiTa, Kindergarten, Freizeitangebote) die Gemeinde anbieten kann.

7. Integration ist ein komplexes Thema, welches die **Zusammenarbeit verschiedener Organisationen und Behörden** (Schulen, Arbeitgebende, Gemeinde, Integrationsbeauftragte, Jugendarbeit, Gesundheitsdienste, etc.) erfordert. Eine Erkenntnis des gesamten PlurAlps Projektes in der Schweiz ist, dass vielerorts die Zusammenarbeit noch wenig systematisch geschieht. Es macht Sinn, im Inneren Mattertal den Austausch zwischen relevanten Organisationen und Schlüsselpersonen stärker zu systematisieren.

8. In den anderen Projekt-Regionen ist das Thema der **frühen Förderung** in den Fokus gerückt, um Defizite von Kindern mit Migrationshintergrund bei der Einschulung zu verhindern und somit für Chancengleichheit zu sorgen. Eine umfangreiche Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen wurden parallel durch die Projektgruppe des Programms Primokiz² der Jacobs Foundation erarbeitet. Als nächsten Schritt gilt es zu klären, welche Handlungsempfehlungen umgesetzt werden, diese zu priorisieren sowie entsprechende Massnahmen zu planen und umzusetzen.

9. In der Analysephase wurde insbesondere von VertreterInnen der Portugiesischen Community der Wunsch geäussert, **informelle Begegnungsmöglichkeiten zwischen Schweizer Bevölkerung und den PortugiesInnen** zu fördern. Angedacht wurden Feste und Anlässe, welche beide Bevölkerungsgruppen sowie andere MigrantInnen und Migranten einladen. Allerdings ist zu untersuchen, inwiefern angesichts der Eventdichte in Zermatt ein weiteres Fest Sinn macht, oder ob dies allenfalls in ein bestehendes Angebot integriert werden könne.

2. Zweck dieses Berichts

Vorliegender Projektbericht zu Massnahmen im Bereich der Integration von portugiesischen Arbeitskräften und ihren Familien in der Region Inneres Mattertal ist Teil des EU-Interreg Alpine Space Projektes PlurAlps - Enhancing Capacities for a Pluralistic Alpine Space (dt.: Stärkung der Kapazitäten für einen pluralistischen Alpenraum). Ziel des Berichtes ist es, die Ausgangslage, den Arbeitsprozess und die im Rahmen des Projektes partizipativ erarbeiteten Massnahmen darzustellen sowie Empfehlungen für die Weiterarbeit zu formulieren und so einen Beitrag zur Langfristigkeit des Projektnutzens zu leisten. Als Erstes soll in aller Kürze der Hintergrund des Interreg-Projektes PlurAlps vorgestellt werden.

3. Das PlurAlps Projekt

Das EU-Interreg Alpine Space Programm 2014 – 2020 (Alpenraumprogramm 2014-2020) bezweckt unter anderem die Stärkung der Innovationskapazität im Alpenraum und damit verbunden die Steigerung der Aktivitäten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Daseinsvorsorge in einer sich wandelnden Gesellschaft. Das Projekt PlurAlps ist auf diese Handlungsachse ausgerichtet. PlurAlps geht davon aus, dass der Alpenraum in den kommenden Jahren in Bezug auf die Zusammensetzung der Bevölkerung die kombinierten Herausforderungen durch eine alternde Bevölkerung und neue Migrationsmodelle erlebt. Daraus ergeben sich auch Möglichkeiten für soziale Innovation durch einen kreativen und offenen Umgang mit der Vielfalt und einen bewusst verfolgten Pluralismus. Vor allem ländliche Regionen und Bergegebiete brauchen neue Ansätze für eine breit verankerte Willkommenskultur. PlurAlps zielt darauf ab, Gemeinden, KMUs und die Zivilgesellschaft bei der Entwicklung einer Willkommenskultur zu unterstützen und dadurch die Attraktivität und den sozialen Zusammenhalt im ländlichen Raum zu stärken.

In diesem Kontext bezweckt PlurAlps die territoriale Attraktivität und den sozialen Zusammenhalt in alpinen Gemeinden und Regionen durch eine Verbesserung der Kapazitäten zur Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse für die Integration von MigrantInnen zu steigern. Dabei verfolgt es folgende drei spezifische Ziele:

- Verbesserung der Strategien für Sozialplanung und der Integration von MigrantInnen
- Verbesserung der sektor übergreifenden Zusammenarbeit für die Integration von MigrantInnen
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Bottom-up-Politikberatung

Am PlurAlps-Projekt sind Nicht-Regierungsorganisationen, Verwaltungen und Bildungsinstitutionen aus sechs Alpenländern (Schweiz, Deutschland, Frankreich, Italien, Slowenien und Österreich) beteiligt.

Im Rahmen des Projektes sollten unter anderem Aktionspläne für die soziale Integration in Gemeinden des Alpenraums, neue Angebote oder Servicemodelle zur Verankerung einer Willkommenskultur in Gemeinden und KMUs und neue Gute-Praxis-Beispiele einer gelebten Willkommenskultur entwickelt werden.

Für die Schweiz hat sich die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Ziel gesetzt, in vier alpinen Tourismusregionen (Engelberg, Lauterbrunnen/Wengen/Mürren, Oberengadin und Inneres Mattertal) die Integration der portugiesischen Bevölkerung zu fördern. Zielgruppen des Projektes sind einerseits Portugiesinnen und Portugiesen im erwerbsfähigen Alter sowie im Kinder- und Jugendalter. Zur Zielgruppe gehören andererseits Gemeinden, KMUs, regionale und nationale Behörden und weitere politische Entscheidungsträger.

Ziel der Projektumsetzung ist es, zusammen mit den involvierten Gemeinden, touristischen Arbeitsgebenden, Fachstellen und portugiesischen Vereinen und Organisationen modellhaft und partizipativ lokal angepasste Lösungen im Bereich Integration von portugiesischen Personen zu entwickeln und implementieren. Die Projekte sollen dabei langfristig zur Attraktivität der Gemeinden und Regionen als Arbeits-, Wohn- und Tourismusstandorte beitragen.

4. Situation der PortugiesInnen in der Schweiz, im Kanton Wallis und im Inneren Mattertal

An dieser Stelle soll nun zur allgemeinen Orientierung in aller Kürze eine demographische Übersicht zur Bevölkerung mit portugiesischer Staatsangehörigkeit in der Schweiz, im Kanton Wallis sowie in den Innermatter Gemeinden gegeben werden¹. Danach werden in Sondierungsgesprächen erhobene Herausforderungen in Bezug auf die Integration von PortugiesInnen und Portugiesen in der Schweiz sowie spezifisch im Inneren Mattertal angeführt.

Zu Projektbeginn 2015 lebten gemäss Statistik der Bevölkerung und der Haushalte des Bundesamtes für Statistik 274'810 Portugiesinnen und Portugiesen im Jahr 2015 in der Schweiz (ständige und nichtständige Wohnbevölkerung)². Dies waren rund 12% der ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz. Rund 45% der in der Schweiz lebenden PortugiesInnen waren Frauen. Rund 25% waren unter 20 Jahre alt, rund 74% zw. 20 und 64 und nur 1% war 65 Jahre alt oder älter (BFS – STAPPPOP 2019, Stand Ende 2015).

Diese Verhältnisse präsentieren sich für den Kanton Wallis grösstenteils Teil ähnlich, jedoch war der Anteil von PortugiesInnen an allen AusländerInnen im Kanton deutlich höher: Im Kanton Wallis lebten im Jahr 2015 31'203 Personen mit portugiesischer Staatsangehörigkeit³. Dies waren rund 36% der ausländischen ständigen und nichtständigen Wohnbevölkerung. Auch hier betrug der Anteil der Portugiesinnen an der ständigen portugiesischen Bevölkerung rund 45%. Rund 27% der ständigen portugiesischen Wohnbevölkerung waren

¹ Dabei ist zu bemerken, dass Personen mit schweizerischer und portugiesischer Nationalität in dieser Statistik nicht erscheinen

² Ende 2018 waren es mit 269'472 geringfügig weniger (BFS – STATPOP 2019).

³ Ende 2018 waren es mit 29'870 ebenfalls leicht weniger (BFS – STATPOP 2019).

unter 20 Jahren alt, 72% zwischen 20 und 64 und weniger als 1% war 65 Jahre alt oder älter⁴ (BFS - STATPOP 2019, Stand Ende 2015). Diese Zahlen widerspiegeln eine junge Migrationsbevölkerung, deren Grund für die Migration in der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit in der Schweiz sowie gegebenenfalls in Familiennachzug und oder Familiengründung in der Schweiz liegt. Die folgende Tabelle differenzieren die Bevölkerung mit portugiesischer Nationalität im Kanton Wallis überdies nach Bevölkerungstyp und Anwesenheitsbewilligung. Die grosse Anzahl Personen mit einem unterjährigen Permis L zeigt die Saisonalität der Branchen, in welchen PortugiesInnen beschäftigt sind, wobei auch zahlreiche Personen mit Permis C und B saisonale Arbeitsverträge haben.

Ständige und nichtständige portugiesische Wohnbevölkerung 2015 & 2018, Kanton Wallis			
2015	Ständige Wohnbevölkerung	Anwesenheitsbewilligung - Total	29281
		Aufenthalter (B)	9636
		Niedergelassener (C)	16901
		Kurzaufenthalter (L)	2744
		Nicht zugeteilt	0
	Nichtständige Wohnbevölkerung	Anwesenheitsbewilligung - Total	1922
		Aufenthalter (B)	0
		Niedergelassener (C)	0
		Kurzaufenthalter (L)	1904
		Nicht zugeteilt	18
2018	Ständige Wohnbevölkerung	Anwesenheitsbewilligung - Total	28291
		Aufenthalter (B)	7261
		Niedergelassener (C)	18932
		Kurzaufenthalter (L)	2098
		Nicht zugeteilt	0
	Nichtständige Wohnbevölkerung	Anwesenheitsbewilligung - Total	1579
		Aufenthalter (B)	0
		Niedergelassener (C)	0

⁴ Ständige und nicht-ständige Wohnbevölkerung am 31. Dezember 2015 resp. 31. Dezember 2018 gemäss STATPOP. Die Zahlen über die Altersgruppen beziehen sich lediglich auf die ständige Wohnbevölkerung. Die ständige Wohnbevölkerung ist die Referenzbevölkerung der Bevölkerungsstatistik. Seit 2010 umfasst sie alle schweizerischen Staatsangehörigen mit einem Hauptwohnsitz in der Schweiz sowie alle ausländischen Staatsangehörigen mit einer Anwesenheitsbewilligung für mindestens 12 Monate oder ab einem Aufenthalt von 12 Monaten in der Schweiz (Ausweise B/C/L/F oder N oder EDA-Ausweis, d.h. internationale Funktionäre, Diplomaten und deren Familienangehörige). Die nichtständige Wohnbevölkerung (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/grundlagen/definitionen.assetdetail.5935888.html>)

	Kurzaufenthalter (L)	1444
	Nicht zugeteilt	135

Ständige und nichtständige Wohnbevölkerung nach Kanton, Anwesenheitsbewilligung, Altersklasse und Staatsangehörigkeit Portugal, 2015 (BFS)

Für die Innermatter Gemeinden wiederum präsentiert sich die Demographie der Portugiesinnen und Portugiesen wie in den folgenden Tabellen abgebildet, welche überdies angibt, ob die wohnhaften Personen in der Schweiz oder in Portugal geboren sind.

Ständige und nichtständige portugiesische Wohnbevölkerung 2015 & 2018, Inneren Mattertal				
Jahr	Gemeinde	Bevölkerungstyp	Geburtsort	Portugal
2015	Randa	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	70
			Schweiz	18
			Im Ausland	52
		Nichtständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	8
			Schweiz	..
			Im Ausland	8
	St. Niklaus	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	59
			Schweiz	13
			Im Ausland	46
		Nichtständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	5
			Schweiz	..
			Im Ausland	5
	Täsch	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	480
			Schweiz	127
			Im Ausland	353
Nichtständige Wohnbevölkerung		Geburtsort - Total	92	
		Schweiz	3	
		Im Ausland	89	
Zermatt	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	1116	
		Schweiz	311	
		Im Ausland	805	
	Nichtständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	385	
		Schweiz	25	
		Im Ausland	360	
2018	Randa	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	63

		Schweiz	Schweiz	19		
			Im Ausland	44		
		Nichtständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	Schweiz	0	
				Im Ausland	0	
		St. Niklaus	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	Schweiz	47
					Im Ausland	13
	Im Ausland				34	
	Nichtständige Wohnbevölkerung		Geburtsort - Total	Schweiz	5	
				Im Ausland	..	
				Im Ausland	5	
	Täsch	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	Schweiz	564	
				Im Ausland	151	
				Im Ausland	413	
		Nichtständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	Schweiz	69	
				Im Ausland	2	
				Im Ausland	67	
	Zermatt	Ständige Wohnbevölkerung	Geburtsort - Total	Schweiz	1049	
				Im Ausland	312	
Im Ausland				737		
Nichtständige Wohnbevölkerung		Geburtsort - Total	Schweiz	359		
			Im Ausland	28		
			Im Ausland	331		

Anzahl PortugiesInnen und Geburtsort in Randa, St. Niklaus Täsch und Zermatt 2015 und 2018, ständige und nichtständige Wohnbevölkerung (BFS - STATPOP 2019)

Bei der portugiesischen Bevölkerung in der Schweiz handelt es sich vorwiegend um niedrigqualifizierte Personen (Vogt 2014). Vorgespräche mit Fachstellen förderten zudem zutage, dass die in der Deutschschweiz lebenden PortugiesInnen häufig schlechter Deutsch als Angehörige anderer europäischer MigrantInnengruppen sprechen und für die Integrationsfachstellen oft auch schwieriger erreichbar sind.

Obwohl die PortugiesInnen in der Schweiz ein durchschnittlich tiefes Bildungsniveau aufweisen, sind sie dennoch sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert (Fibbi et al. 2010, 64). Im Jahr 2015 arbeiteten in der Schweiz rund 19'000 PortugiesInnen und Portugiesen im Gastgewerbe (BfS, 2015). Mangelhafte Deutschkenntnisse könnten sich jedoch in Tourismus und Gastgewerbe negativ auswirken, da der Kontakt mit Gästen eine tragende Rolle spielt. Die *Gastfreundschaft* ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema in der Schweizer Tourismusbranche geworden. In Zeiten einer zunehmenden Digitalisierung und Technisierung gewinnt die emotionale zwischenmenschliche Bindung zwischen Gast und GastgeberIn stark

an Bedeutung. Zur befriedigenden Kontaktpflege mit Gästen sind jedoch Deutschkenntnisse in der Regel unabdingbar.

Die dem Projekt vorgängigen Recherchen und Anfragen bei touristischen Regionen in Graubünden, Wallis, Berner Oberland, Obwalden und Luzern haben gezeigt, dass die Integration von PortugiesInnen, im Speziellen auch von Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern für die Gemeinden eine Herausforderung darstellt. Insbesondere der Zugang zu Bildung und anderen Unterstützungsangeboten (Gesundheit, Arbeitsmarktintegration) gestaltet sich dort schwierig und stellt für die betroffenen Gemeinden und Regionen vor Herausforderungen.

In Bezug auf die Situation der portugiesischen Bevölkerung im Inneren Mattertal zeigten erste Sondierungsgespräche mit der regionalen Integrationsstelle Oberwallis (RIO) zu Beginn des Projektes, dass die grösste Herausforderung auch lokal in der sprachlichen und schulischen Integration von Jugendlichen gesehen wird. Weiter sind auch die strukturelle, sprachliche und soziale Integration der erwachsenen Arbeitnehmenden, die Betreuungssituation von portugiesischen Kindern, Schwierigkeiten der Gemeinden, die portugiesische Bevölkerung zu erreichen sowie die Rolle der Arbeitgebenden als herausfordernd beschrieben worden. Im Folgenden soll die Situation der portugiesischen Bevölkerung im Inneren Mattertal, insbesondere in Bezug auf die soeben genannten Hauptherausforderungen beschrieben werden. Dabei handelt es sich, wenn nicht anders vermerkt um eine verdichtete Darstellung der Ergebnisse aus den Sondierungsgesprächen. Die Situation wird schematisch auch in folgendem MindMap dargestellt.

Allgemein: Die Bevölkerungszusammensetzung im Inneren Mattertal ist stark die Zuwanderung von Arbeitskräften im Tourismus geprägt. Durch Kettenmigration als Folge der Rekrutierungspraktiken über Empfehlungen von bereits anwesenden Arbeitnehmenden stammen die meisten Arbeitnehmenden aus Portugal. Die grosse Anzahl von PortugiesInnen hat seitens der portugiesischen Bevölkerung teilweise Segregationserscheinungen und Seitens der einheimischen Bevölkerung zum Teil Unbehagen und Ressentiments zur Folge (vgl. auch Jurt 2009). Da der Tourismus stark nach Haupt- und Nebensaison ausgerichtet ist, sind auch die Anstellungsverhältnisse häufig saisonal begrenzt. Dies hat nicht nur unstetige Arbeitsverhältnisse und damit potentiell negative Folgen auf die strukturelle Integration zur Konsequenz, auch reisen einige Arbeitskräfte in der Zwischensaison, wenn sie keiner Arbeit nachgehen (können), zurück nach Portugal. Da viele Arbeitskräfte Kinder haben, die über den Familiennachzug in die Schweiz gekommen oder in der Schweiz geboren sind, betrifft diese Situation auch die Kinder, was sich im Kindergarten oder der Schule negativ auswirken kann. Überdies sind vor allem in Zermatt die Wohnkosten hoch und für einen grossen Teil der portugiesischen Bevölkerung nur schwer tragbar, so dass über die letzten Jahre vermehrt Personen nach Randa und Täsch umgezogen sind und/oder in beengten und überbelegten Wohnverhältnissen leben. Diese Konstellation bedingt, dass Lösungen für Probleme im Bereich der Integration nicht selten ein koordiniertes Vorgehen von politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren über unterschiedliche Sektoren, Ressorts und Gemeinden hinweg benötigen.

Portugiesische Jugendliche und junge Erwachsene: Einige Jugendliche PortugiesInnen kommen erst spät in die Schweiz. Sie leben meist bis Ende oder Mitte Oberstufe bei Verwandten in Portugal und kommen erst dann im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz. Vor allem bei Jugendlichen auf Sekundarstufe I, die erst spät in die Schweiz gekommen sind, zeigen sich unterschiedliche Probleme in Bezug auf deren soziale, kulturelle und spätere strukturelle Integration. Obwohl die Schulregion Zermatt/Täsch/Randa auf interkulturellen Unterricht und Deutschunterricht für Fremdsprachige setzt (Teil des Netzwerkes Sprachförderung in mehrsprachigen Schulen SIMS), ist ihr der Schulerfolg der spät in die Schweiz gekommenen Jugendlichen und damit ihre Aussichten für die spätere strukturelle (berufliche) Integration durch mangelnde Deutschkenntnisse sowie Lücken in Bezug auf den Schweizer Schulstoff und wenig Vertrautheit mit Schweizer Schulsystem geschmälert. Überdies wurde angemerkt, dass manche Jugendliche sich vor allem mit anderen portugiesischen Jugendlichen abgeben, was wiederum für die sprachliche Integration negativ gesehen wird. Diese Segregationstendenzen können auch dadurch noch gefördert werden, dass sich auch die Freizeitaktivitäten der Jugendlichen tendenziell unterscheiden (hoher Stellenwert von Fussball für portugiesische Jugendliche (vgl. Jurt 2009), wenig erreichbar für gewisse Angebote der Jugendarbeit). Weiter wird besonders durch Eltern, die auch in Portugal nur kaum oder nur wenige beruflich qualifiziert sind, die Berufswahl und Ausbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nur wenig unterstützt. Überdies scheinen sie und ihre Eltern nur wenig Verständnis für das duale Berufsbildungssystem der Schweiz zu haben. Diese Faktoren führen häufig dazu, dass portugiesische Jugendliche keine Berufsbildung absolvieren, sondern direkt in unqualifizierten Positionen in Restauration und Hotellerie zu arbeiten beginnen, bei denen sie wiederum kaum oder nur wenig Deutsch brauchen.

Portugiesische Kinder / Kinderbetreuung: Auch bei den Kindern wurden von den Befragten wiederum Sprachprobleme in den Vordergrund gestellt, obwohl die Kinder grundsätzlich eine hohe Bereitschaft hätten, Deutsch zu lernen und dank der bestehenden Strukturen (z.B. Sims, DaF) auch schnelle Lernfortschritte zeigen würden. Jedoch hätten viele portugiesische Kinder bei Eintritt in die Schule diesbezüglich unterschiedliche Ausgangslagen als viele Schweizer Kinder. Dies wurde von Befragten neben der unterschiedlichen Muttersprache auch mit mangelnder Frühförderung in Verbindung gebracht. Dies betrifft die Situation der Kinderbetreuung. Im Gespräch mit der Jugendarbeitsstelle Oberwallis wurde als Hauptproblematik erwähnt, dass die Kinder über Mittag und abends allein und auf sich selbst gestellt seien und zum Teil jüngere Geschwister betreuen müssten, da aufgrund der finanziellen Lage beide Elternteile arbeiten müssten. Die Kinder/ seien teilweise vernachlässigt. Die Hoteliere zeigten scheinbar kein Verständnis für andere Arbeitszeiten, damit ein Elternteil zu Hause sein könnte. Auch sind die Kinderbetreuungsangebote (Krippe, Kindertagesstätte) entweder nur schwer zugänglich oder werden nicht immer in Anspruch genommen. Stattdessen gebe es inoffiziell organisierte portugiesische Kinderkrippen. Dort können die Kinder jedoch nicht von einem frühen Kontakt mit der Deutschen Sprache profitieren. In der Primarschule sehen die Lehrpersonen ein gutes Miteinander, jedoch bereitet der Kontakt zu den Eltern teilweise aufgrund Verständigungsschwierigkeiten und mangelndem Wissen über das Schweizer Schulsystem der Eltern für Schwierigkeiten. In der älteren Studie von Jurt (2009) wurde zudem genannt, dass der Lebensrhythmus der Eltern (langes Wachbleiben) auch zu Schulproblemen führen könne.

Erwachsene Arbeitnehmende: Aufgrund der Arbeit als Migrationsgrund ist die Beschäftigungslage grundsätzlich gut, in dem Sinn, dass die MigrantInnen über einen Arbeitsplatz verfügen. Jedoch sind die Verträge häufig nur saisonal und die Bezahlung bei hohen Lebenskosten tief. Zudem führt die Ausrichtung des Aufenthalts in der Schweiz auf Arbeit bei gleichzeitiger Rückkehrorientierung nach Portugal (d.h. der Aufenthalt in der Schweiz dient prioritär dazu, Geld zu verdienen, um dann wieder zurückzukehren), dass beide Elternteile arbeiten und nicht losgelöst davon, dass bei manchen PortugiesInnen die kulturelle, soziale und identifikatorische Integration in die Mehrheitsgesellschaft der Schweiz gering ist. Dies widerspiegelt sich bei vielen MigrantInnen auch im befristeten unterjährigen Aufenthaltsstatus L⁵, auf welche im Falle von EU-Bürgern bei Vorliegen einer Arbeitsbewilligung die MigrantInnen zwar Anspruch haben, jedoch ist rechtlich die Aufenthaltsbewilligung an die Arbeitsstelle gekoppelt, die wiederum saisonal ist. Dies führt zu wenig Identifikation, selbst, wenn viele seit 15-20 Jahren in diesem Status arbeiten. Neben dem, dass der Zugang zu Sozialleistungen eingeschränkt ist und damit ein potentiell strukturelles Desintegrationsrisiko besteht. Allerdings nehmen viele dies nicht als Problem wahr und würden sich kaum an den Staat für Hilfeleistungen wenden. Überdies arbeiten PortugiesInnen häufig in niederqualifizierten Bereichen, welche kaum Deutschkenntnisse erfordern, u.a. auch, weil in Teams Portugiesisch oder Italienisch gesprochen wird. Gewisse SchweizerInnen sprechen mit den PortugiesInnen in gebrochenem Deutsch. Diese Faktoren führen dazu, dass viele PortugiesInnen kaum oder nur rudimentäre Deutschkenntnisse haben.

Durch die grosse Anzahl PortugiesInnen haben sich informelle Unterstützungsnetzwerke in der portugiesischen Gemeinschaft im Inneren Mattertal gebildet. Die tragenden Netzwerke können einerseits als Stärke gewertet werden, dennoch erschwert es den Deutschwerb. Schliesslich sind aber auch neben teilweise tiefem Bildungshintergrund auch saisonal konzentrierte lange und unflexible Arbeitszeiten ein Faktor, die den Besuch von Deutschkursen erschweren (Müdigkeit, die wenige Familienzeit nutzen, fehlende Motivation).

Da sich viele PortugiesInnen fürchten, gegenüber ihren Arbeitgebenden Wünsche anzumelden oder Forderungen zu stellen, haben die Arbeitgebenden auch kaum Anreize diese Situation zu ändern oder das entsprechende Problembewusstsein. Die Folgen dieser Konstellation für die Kinderbetreuung und die Unterstützung der Jugendlichen bei der Berufswahl in der Schweiz wurde bereits oben ausgeführt. Die fehlenden Sprachkenntnisse führen gemäss den befragten Quellen auch zu Irritationen im Zusammenleben mit anderen DorfbewohnerInnen (vgl. auch Jurt 2009).

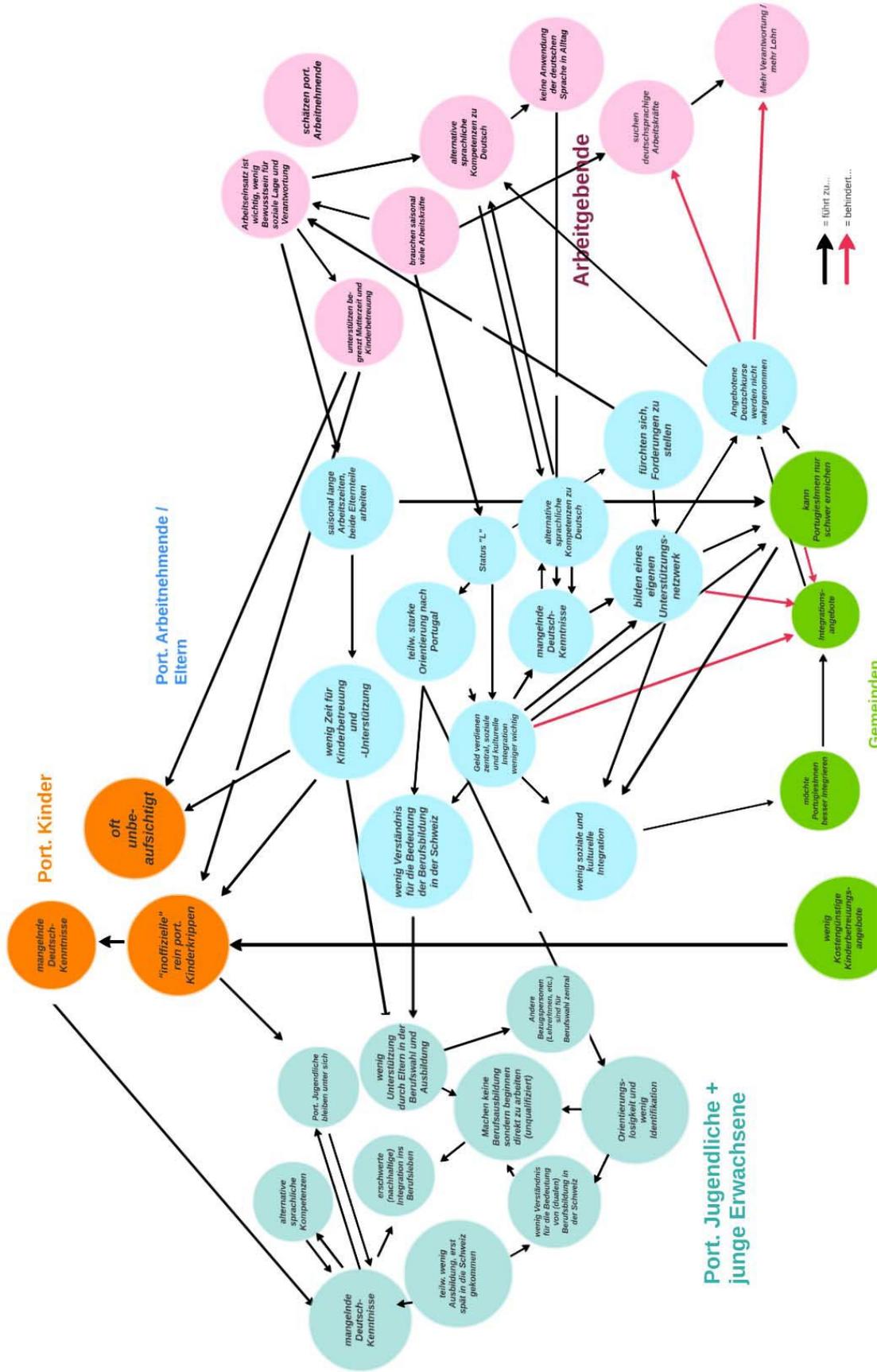
Arbeitgebende: Die saisonale Nachfrage im Tourismus führt zu starken Schwankungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften, was wiederum die Erteilung von vielen Permis L fördert.

⁵ Auch viele Personen mit Permis B und C haben keine Jahresarbeitsverträge, jedoch die rechtliche Sicherheit, ohne Formalitäten in der Schweiz bleiben zu können oder in die Schweiz für die nächste Saison zurückkehren zu können.

Seitens der Arbeitgebenden werden PortugiesInnen geschätzt, da sie gute und billige Arbeitskräfte sind. Dies wiederum motiviert zur Anstellung weiterer PortugiesInnen über Empfehlungen ihrer Angestellten. Ihnen ist der Arbeitseinsatz der Angestellten wichtig und sind entsprechend auf die Arbeitsleistungen fokussiert, sie haben aber wie bereits ausgeführt häufig nur wenig Bewusstsein über die soziale und familiäre Lage ihrer Angestellten. Entsprechend ist die Verantwortungsübernahme und Unterstützung bezüglich anderer Integrationsbereiche für die portugiesischen Arbeitskräfte teilweise klein. Die Unterstützung im Rahmen von familienfreundlicheren Arbeitszeiten ist entsprechend begrenzt.

Auch bezüglich des Deutscherwerbs hilft es nicht, dass viele Arbeitgebenden mit Ihren portugiesischen Angestellten der Einfachheit halber häufig in anderen Sprachen als Deutsch sprechen. Dennoch ist seitens der Arbeitgebenden auch ein Bedarf nach Arbeitnehmenden mit guten Deutschkenntnissen festgestellt worden. Dies würde für die portugiesischen Arbeitskräfte auch den Zugang zu besseren Positionen mit mehr Verantwortung und mehr Lohn öffnen, aufgrund der oben erwähnten Problematik sind die PortugiesInnen aber nur beschränkt in der Lage und/oder motiviert, Deutschkurse zu besuchen.

Gemeinden: Die Gemeinden haben grundsätzlich Interesse daran, die portugiesische Bevölkerung besser zu integrieren. Jedoch können sie die portugiesische Gemeinschaft in ihren Gemeinden nur schwer erreichen. Dies kann mit sprachlichen Hürden, der langen Arbeitszeit, der teilweisen Rückkehrorientierung, resp. Fokussierung auf Erwerb in der Schweiz, dem bestehen alternativer Unterstützungsstrukturen in Verbindung gebracht werden. Überdies fällt auf Gemeindeseite auch ins Gewicht, dass es nur wenige kostengünstige Kinderbetreuungsangebote gibt. Da überdies offizielle (Frühförderungs-)Projekte für Kinder (z.B. heimatkundliche Sprachkurse) in der portugiesischen Gemeinschaft im Inneren Mattertal nur begrenzt vorhanden sind, steht der Zugang über die Kinder auch für die Arbeit mit den Eltern nicht offen. Auch sind Vertreter der Gemeinschaft nicht in bereits bestehende Strukturen eingebunden. Jedoch gibt/gab es einen portugiesischen Verein, der sich zum Zeitpunkt der Sondierungsgespräche am Auflösen war. Die Fachstelle Integration versuche ihn zu retten, da ein Ort des Zusammenkommens sehr wichtig sei. Der Verein habe aber keine politisch-kritische Funktion bzw. wehre sich nicht gegen schwierige Situationen und lanciere auch keine Integrationsprojekte. Auch für andere Organisationen aus Bildung, Gesundheit und weitere soziale Organisationen scheint es schwer zu sein, die Zielgruppe der PortugiesInnen zu erreichen und gemeinsame Vorgehen fehlen weitgehend.



Schematische Darstellung von Einflussfaktoren und Beziehungen unter Akteursgruppen auf zentrale Themen der portugiesischen Lebenswelt im Innermattental gemäss erhobenen Interviews mit Schlüsselpersonen.

5. Zentrale Akteure, Netzwerke und bestehende strukturelle Massnahmen

In diesem Kapitel werden zuerst zu Projektbeginn zentrale Akteure sowie bereits vorhandene regionale Integrationsmassnahmen präsentiert, welche für den Fokus des Projektes relevant waren.

5.1. Akteure

Auf kantonaler Ebene ist im Wallis die **Dienststelle für Bevölkerung und Migration** für die Umsetzung der Bundes- sowie kantonalen Gesetzgebung hinsichtlich der Migration zuständig (<https://www.vs.ch/dbm>). Zur Dienststelle gehört die kantonale Fachstelle Integration mit einem Koordinator und einem Verantwortlichen für das Kompetenzzentrum. Der Koordinator ist zuständig für die Umsetzung des kantonalen Integrationsprogramms (KIP), die Unterstützung, Information und Beratung von Gemeinden und kantonalen Dienststellen im Bereich Integration und Rassismusbekämpfung und die Begleitung von finanziell unterstützten Projekten. Das Kompetenzzentrum berät und unterstützt Projekte, Migrantinnen und Migranten und Institutionen im Integrationsbereich.⁶

Eine **Konsultativkommission für die Integration von Migranten** besteht aus maximal 19 Vertreterinnen und Vertretern aus den betroffenen Kreisen und den grössten ausländischen Gemeinschaften. Sie wird vom Staatsrat für jeweils vier Jahre ernannt.

Auf regionaler und kommunaler Ebene **sind Integrationskommissionen und Integrationsdelegierte** für die Umsetzung des Kantonalen Integrationsprogrammes (KIP) zuständig. Für das Oberwallis ist dies die Integrationsstelle Oberwallis (RIO) **mit zwei Standorten in Brig und Täsch**⁷. Diese ist zuständig für die:

- spezifische Integrationsförderung gemäss kantonalem Integrationsprogramm (KIP)
- Organisation von Veranstaltungen für ausländische Neuzuzüger und Information in den Bereichen Sprache, Arbeit, Kindheit, Schule, Gesundheit, Gesellschaft und Kultur
- Unterstützung bei der Auswahl von Deutsch- und Integrationskursen
- Weiterleitung an die Vermittlungsstelle Forum Migration Oberwallis (FMO) bei der Suche nach interkulturellen Übersetzerinnen und Übersetzer
- Begleitung von MigrantInnen in migrationspezifischen Fragestellungen
- Abklären von Bedürfnissen und Unterstützung von Trägerschaften bei der Eingabe und der Umsetzung von migrationspezifischen Projekten

⁶ <https://www.vs.ch/web/integration/bureau-cantonal-a-l-integration>.

⁷ <http://www.integration-ow.ch/>

- Sensibilisieren der Bevölkerung mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzen von Behörden, Institutionen, Schulen, Vereine und Organisationen

Die **Jugendarbeit** im inneren Mattertal wird durch die Jugendarbeitsstelle Oberwallis (Jast OW) abgedeckt. Diese fungiert als Dachverband von 8 regionalen Jugendarbeitsstellen. Für das Mattertal ist die Jugendarbeitsstelle Mattertal in Zermatt zuständig. Sie wird getragen von Munizipalgemeinden und Pfarreien von Zermatt, Täsch und Randa dieser Gemeinden. Sie ist dem Sozialmedizinischen Zentrum Nikolaital angegliedert. Die operative Ebene wird unterstützt durch eine Begleitgruppe. Die Jugendarbeitsstelle richtet sich an Jugendliche zwischen 10 und 25 Jahren und schafft soziokulturelle und religiöse Animationsangebote sowie Beratung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen.⁸ St. Niklaus verfügt über eine eigene Jugendarbeitsstelle, die von der Gemeinde getragen wird. Sie unterliegt der Jugendkommission und dem Gemeinderat. Das Jugendhaus befindet sich im Zivilschutzraum der Gemeinde.

5.2. Netzwerke

Forum Jugend Oberwallis: Das 2015 gegründete Forum vernetzt die Schulsozialarbeit, Gemeinde, die Jugendarbeit, das Berufsinformationszentrum und die Schule. Das Forum steht im Auftrag des Kantons zur Umsetzung des Jugendobservatoriums und trifft sich 4x jährlich. Nachdem sich das Forum konstituiert hat sind sie laut dem Verantwortlichen Simon Fluri nun sehr daran interessiert, Projekte umzusetzen.

Forum Migration Oberwallis: Das FMO ist für Integrations-Projekte zuständig und führt die Beratung der Asylbewerber/innen weiter. Die Beratung von Ausländern mit Niederlassungsbewilligung wird nicht mehr vom FMO ausgeführt, sondern vom RIO. Diese Änderungen haben eine grosse finanzielle Auswirkung auf das FMO. Eine Weiterführung des FMO wird diskutiert. Es wird entschieden, vorläufig die Ausführung der Projekte weiterzuführen. Wichtig ist auch die Weiterführung der Beratung der Asylbewerber.⁹

5.3. Bestehende Massnahmen

Nachfolgend werden in aller Kürze zum Zeitpunkt des Projektbeginns zentrale bestehende regionale Massnahmen und Projekte im Integrationsbereich präsentiert.

⁸ <https://www.jastow.ch/mattertal-1/>

⁹ <http://www.forum-migration.ch/ueberuns/geschichte/>

Regionale Bildungsstrategie Schulregion Zermatt, Täsch und Randa 2016-2019: Der Grundstein zur Erarbeitung wurde an einem Workshop am 19. November 2015 gelegt, an welchem rund 30 Personen aus Zermatt, Täsch und Randa teilnahmen. Vertreterinnen und Vertreter der Schule (Schulleitung und Lehrpersonen aus allen Stufen), der Eltern, aus der Politik und dem Gewerbe erarbeiteten gemeinsam die für sie relevanten Themen für die Bildungsstrategie. In einem Ausschuss wurden aus den Resultaten des Strategieworkshops Stossrichtungen mit je dazu gehörenden Handlungsfeldern formuliert. Diese wurden anschliessend bei den verschiedenen Anspruchsgruppen vernehmlassst und von den Behörden der Gemeinden Zermatt, Täsch und Randa genehmigt. Begleitet wurde der Prozess durch ein Team des Bereichs Kader- und Systementwicklung des Instituts für Medienbildung und Weiterbildung der PH Bern.

Die regionale Bildungsstrategie verfolgt vier verschiedene Stossrichtungen: Individuelle Förderung aller Schülerinnen und Schüler, Integration über Sprache und Freizeit, (Familienergänzende) Tagesstrukturen, Aufbau und Stärkung von Partnerschaften. Teilprojekte sind dabei u.a. folgende:

- Umgang mit Heterogenität (Förderkoffer, Nachhilfe anbieten, Weiterbildung)
- Frühe Förderung
- Heimatliche Sprache und Kultur fördern (Überblick über HSK-Kurse)
- Elternbildung und Elternmitwirkung (Gründung Elternforum)
- Freizeitangebote für Kinder- und Jugendliche (Projekte im Jugendzentrum, Vereine in Schulalltag integrieren, Vereinsevent).
- Förderung der deutschen Sprache für Erwachsene (Angebot der Sprachkurse überprüfen, Eltern sensibilisieren um Deutsch zu lernen und in den Vereinen mitzumachen, Eigeninitiative der Eltern fördern).
- Willkommen in Zermatt, Täsch, Randa (Persönliche Begegnungen ersetzen Dokumente, Kulturpate/Kulturpatin, Kulturvermittler/in).
- Arbeitgebende sensibilisieren (Arbeitgebende informieren und sensibilisieren, Anreize geben zum Erlernen der deutschen Sprache, Auszeichnung „Arbeitgeber des Jahres“ und „Arbeitnehmer des Jahres“).
- Familienergänzende Tagesstrukturen (Analyse Angebote, Bedürfnisabklärung, Marketingmassnahmen zum Gewinnen von neuen Tagesmüttern, Information über Betreuungsangebote).
- Weitere Teilprojekte (Schnuppern bei Arbeitgebenden, Alternative Infrastrukturen zum Unterrichten anbieten, Anderssprachige Einwohner/innen vermehrt in die Bibliothek locken, Skifahren am Samstag, Vorurteile abbauen (Woche gegen Rassismus, Fremde unter uns). (Regionale Bildungsstrategie Schulregion Zermatt, Täsch, Randa)

Sprachkurse „ritzy“ Weiterbildung für Hotellerie, Gastronomie und Tourismus im Wallis: Ritzy* organisiert Sprachkurse in Deutsch, Französisch und Italienisch für Mitarbeitende in Hotellerie, Gastronomie und Tourismus. Der Schwerpunkt der angewandten Methode besteht darin, am Ende dieses Sprachkurses den beruflich bedingten Fachwortschatz zu beherrschen. Zwei Niveaus werden angeboten: A1-Kurse für Anfänger und A2-Kurse für fortgeschrittene Anfänger. Die Kurse finden während der Zimmerstunde (14.15-16.15) statt.

10

6. Problemdefinition und Handlungsbedarf

In der Analysephase des Projektes wurden die Sichtweisen der unterschiedlichen Akteure aufgenommen und diskutiert. Neben der Schule, der Offenen Jugendarbeit und der Integrationsbeauftragten wurden auch Mitglieder der Portugiesischen Gemeinschaft, Arbeitgebende und Vertretungen des Hoteliervereins und des Gewerbeverbands einbezogen. In verschiedenen Sitzungen und Workshops wurden die oben aufgeführten Informationen gesammelt und die Zusammenhänge im Mindmap visualisiert und laufend ergänzt. Abgeschlossen wurde die Situationsanalyse mit einem Kick-Off Workshop im Hotel Beau-Site in Zermatt.

6.1. Problemdefinition

In der Analysephase des Projektes hat sich gezeigt, dass v. a. im Bereich der Kinder und Jugendlichen ein Handlungsbedarf gesehen wurde. Allerdings war mit der neu erarbeiteten Bildungsstrategie bereits ein wichtiger Schritt getan und Arbeitsgruppen mit der Umsetzung von Massnahmen, von denen viele auch die Förderung der Integration zum Ziel haben, befasst. Aus diesem Grund wurde beschlossen, den Fokus des Projektes v. a. auf die Eltern und somit auf die erwachsenen portugiesischen Arbeitnehmenden zu legen. Dies insbesondere deshalb, weil sich in der Analyse gezeigt hatte, dass die mangelnde Integration der Eltern verbunden mit saisonaler Berufstätigkeit mit Arbeitszeiten, welche das Familienleben erschweren können, direkte Auswirkungen auf die Situation der Kinder und Jugendlichen haben kann.

Als problematisch wurden dabei insbesondere folgende Aspekte identifiziert:

- Portugiesische Arbeitnehmende und Eltern sprechen oftmals nur sehr wenig Deutsch
- Die mangelnden Sprach- und Schulsystem-Kenntnisse verhindern, dass sie ihre Kinder angemessen in Schul- und Ausbildungsfragen unterstützen können.
- Die oftmals langen Arbeitszeiten in der Saison erschweren den regelmässigen Besuch von Deutschkursen und das Wahrnehmen der Kinderbetreuungsaufgaben.

¹⁰ <http://www.ritzy.ch/de/kurse/kategorie/sprachen.html>

- Integrations- und Unterstützungsangebote sind wenig bekannt und werden kaum genutzt. Viele Portugiesinnen und Portugiesen sind für entsprechende Angebote nur schwer erreichbar.
- Die Orientierung nach Portugal führt dazu, dass neben der Arbeit teilweise wenig Interesse besteht, sich in der Aufnahmegesellschaft zu integrieren.
- Oftmals bleiben Portugiesinnen und Portugiesen in ihrem eigenen Netzwerk. Freizeitaktivitäten ausserhalb des Netzwerkes sind wenig bekannt und kaum genutzt.
- Bei den Arbeitgebenden sind Portugiesische Arbeitnehmende geschätzt, deren Lebenssituation ausserhalb der Arbeit ist jedoch wenig bekannt.
- Mangelnde Sprachkenntnisse und Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit, verhindern, dass gegenüber den Arbeitgebenden Bedürfnisse geäussert werden.

6.2. Handlungsbedarf

Vor diesem Hintergrund konnte folgender Handlungsbedarf definiert werden.

- Erarbeitung von niederschweligen Möglichkeiten des Deutscherwerbs, nach Möglichkeit während der Arbeitszeit und im Betrieb
- Erarbeitung von Massnahmen zur Arbeitszeitgestaltung und Veränderung der Arbeitsbedingungen, welche eine bessere Kinderbetreuung ermöglichen.
- Erarbeitung von Massnahmen zur Verbesserung der Information über Integrations-, Unterstützungs- und Freizeitangebote
- Sensibilisierung der Arbeitgebenden auf spezifische Herausforderungen für die Portugiesischen Arbeitnehmenden

6.3. Fachliche Begründung

Die ursprüngliche Situationseinschätzung ging v. a. von einer schwierigen Situation von Kindern und Jugendlichen mit Eltern mit einem Portugiesischen Migrationshintergrund aus. Allerdings zeigte die Analyse auch, dass für Kinder und Jugendliche bereits einige Angebote bestehen, resp. die Schule wichtige Aufgaben im Integrationsprozess von Kindern und Jugendlichen übernimmt. Dies wurde insbesondere durch den starken Fokus auf Integrationsfragen in der Erarbeitung der Bildungsstrategie deutlich.

Bei den spät angekommenen Jugendlichen kommen die Massnahmen der Schule sehr spät, aber es hat sich ebenfalls gezeigt, dass die Anzahl der spät ankommenden Jugendlichen in Täsch und Zermatt gering ist. Oftmals steigen diese schon bald in den Arbeitsprozess ein und können nur über ihre Eltern und/oder die Arbeitgebenden erreicht werden.

Somit wurde beschlossen, den Fokus auf Eltern und Portugiesische Arbeitnehmende zu legen, da sie eine Bedeutende Rolle in der Unterstützung der Kinder und Jugendlichen bei der sozialen und schulischen Integration spielen. Die Analyse zeigte jedoch auch, dass es den Eltern oftmals an Ressourcen und Kompetenzen fehlt um diese Rolle angemessen ausüben zu können. Ausserdem sind die Eltern neben der Arbeit kaum in Systeme eingebunden, über die sie regelmässig erreicht und gefördert werden könnten, mit Ausnahme des Arbeitsplatzes.

7. Im Rahmen von PlurAlps getroffene Massnahmen

Im Anschluss an den Kick-Off-Workshop wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, um im weiteren Verlauf des Projektes konkrete Massnahmen auszuarbeiten. Aufgrund des Projektfokus auf Portugiesische Arbeitnehmende, wurden für die Arbeitsgruppensitzungen sowohl Portugiesische Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende, die Integrationsbeauftragte, der Hotelierverein, die Oberstufenschulleitung und der Gewerbeverband eingeladen.

In der Arbeitsgruppe wurden von Dezember 2019 bis Oktober 2019 folgende Massnahmen erarbeitet:

- HR-Leitfaden für Personalverantwortliche in den Betrieben für Vorstellungsgespräche, Anstellungs- und Austrittsgespräche mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund
- Informationsblatt zum Leben und Arbeiten in der Gemeinde
- Betriebsgötti und Betriebsgotten-System
- Broschüre für Arbeitgebende zur Integration von Mitarbeitenden
- Sammlung von möglichen Massnahmen zur Förderung des Deutschlernens im Betrieb

Im Folgenden werden diese Massnahmen genauer beschrieben.

7.1. HR-Leitfaden für Personalverantwortliche in den Betrieben für Vorstellungsgespräche, Anstellungs- und Austrittsgespräche mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Ausgehend von der Erkenntnis, dass den Arbeitgebenden oftmals die Lebenssituation ihrer Portugiesischen Mitarbeitenden nicht bekannt ist und die Mitarbeitenden sich nicht trauen, selbst Bedürfnisse anzusprechen, wurden drei Leitfäden entwickelt, welche die Kommunikation zwischen den Beteiligten unterstützen soll. Die Leitfäden sind für Vorstellungsgespräche (welche vor Vertragsunterzeichnung und oftmals online über Video-Telefonie geführt werden), Eintrittsgespräche (bei Arbeitsbeginn) und Austrittsgespräche (nach Vertragsende und Arbeitsabschluss). Die Leitfäden beinhalten Fragen, wie sie in vielen Vorstellungsgesprächen üblichen sind. Allerdings sind die Leitfäden (insbesondere beim Eintrittsgespräch) um spezifische Fragen ergänzt. So kann die Personalverantwortliche Person (nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden) auch die familiäre Situation und insbesondere die Kinderbetreuung ansprechen. Ziel ist, dass gemeinsam mit den Arbeitnehmenden Absprachen (bezüglich der Arbeitszeiten, Freitage etc.) getroffen werden können, die sowohl dem Unternehmen in der Saison wie der Familie der Arbeitnehmenden zu Gute kommt. Die ersten Anwendungen in Zermatt haben positive Ergebnisse gezeigt. So konnten beispielsweise Schicht-Einteilungen vorgenommen werden, die sowohl den Bedürfnissen des Betriebes in der Saison, wie auch den Mitarbeitenden und insbesondere ihren Kindern zu Gute kommen.

Die Leitfäden sind als elektronische Vorlagen verfügbar und können von den Betrieben ihren Bedürfnissen angepasst und um Betriebsinterne Informationen ergänzt werden.

Die Leitfäden können im Anhang A eingesehen werden.

7.2. Informationsblatt zum Leben und Arbeiten in der Gemeinde

Als zweite Massnahme wurde ein Informationsblatt zum Leben und Arbeiten in den Gemeinden Täsch, Randa und Zermatt entwickelt.

Früher wurde Neuzuzüglern eine Informationsmappe abgegeben. Diese war teuer in der Produktion und wurde wenig genutzt resp. weggeworfen, weshalb das Verteilen eingestellt wurde. Das Projekt hat die Idee einer einfachen Informationsquelle mit den wichtigsten Informationen zum Leben und Arbeiten in der Gemeinde wieder aufgegriffen. So wurde ein Informationsblatt zusammengestellt, welches die wichtigsten Internetadressen zu verschiedenen Themen wie Arbeit, Schule, Freizeit, Deutschkurse beinhaltet. Zu jedem Link ist eine kurze Beschreibung sowie die zur Verfügung stehenden Sprachen angegeben.

Das Informationsblatt hat sich insbesondere dann als nützlich erwiesen, wenn es im direkten Gespräch von Personalverantwortlichen im Betrieb (siehe oben) abgegeben und erläutert wird. Das Informationsblatt ist ebenfalls als elektronische Vorlage verfügbar und kann durch weitere Informationen ergänzt und aktualisiert werden. Das Informationsblatt findet sich im Anhang B.

7.3. Betriebsgötti und Betriebsgotten-System

Beim Betriebsgötti und –Gottensystem (Schweizerdeutsch für Pate/Patin) sollen in Betrieben ausländischen Mitarbeitenden erfahrene Mitarbeitende zur Seite gestellt werden, die selbst Migrationserfahrung haben und die Integration in Betrieb und Gemeinde unterstützen. In regelmässigen Treffen können neue und wenig integrierte Mitarbeitende ihre Fragen und Anliegen zur Sprache bringen, erhalten von den Göttis und Gotten relevante Informationen oder werden unterstützt sich an entsprechende Stellen zu wenden. Die Göttis und Gotten ihrerseits stehen im Kontakt mit den Arbeitgebenden und der Fachstelle Integration, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können. Das Götti- und Gottensystem soll für alle Beteiligten einen Nutzen bringen:

Nutzen für die ausländischen Arbeitnehmenden:

- Die Mitarbeitenden sind über die für sie zentralen Themen bei der Arbeit und im Alltag informiert
- Die Mitarbeitenden haben im Betrieb eine direkte und niederschwellige Ansprechperson, zu der sie Vertrauen aufbauen können
- Die Mitarbeitenden profitieren von den Migrationserfahrungen gut integrierter Mitarbeitender (Göttis und Gotten)
- Die Mitarbeitende können ihre Anliegen einfacher äussern.

Nutzen für die Unternehmen:

- Profitieren von zufriedenen und motivierten Mitarbeitenden deren Integration Fortschritte macht und sich positiv auf die ganze Unternehmung auswirkt.

- Kennen die Anliegen und Herausforderungen ihrer Mitarbeitenden und können Probleme antizipieren
- Werden beim Beantworten von Arbeits- und Alltagsfragen von den Göttis und Gotten im Betrieb unterstützt und entlastet.

Nutzen für die Göttis und Gotten:

- Können eigene Migrationserfahrungen nutzen und mit neuen Mitarbeitenden teilen
- Nehmen eine wichtige und interessante Aufgabe wahr, die auch in Arbeitszeugnissen erwähnt wird.
- Können sich für die portugiesische Community engagieren.
- Sind regelmässig über Angebote in der Gemeinde informiert.

Nutzen für die Integrationsfachstelle:

- Über die Göttis und Gotten können integrationsrelevante Informationen weitergegeben werden
- Der Kontakt mit den Göttis und Gotten sowie den Unternehmen erhöht die Bekanntheit der Integrationsfachstelle
- Durch die gezielte Abgabe von Informationen an Interessierte werden Integrationsangebote besser genutzt.

Das Betriebsgöttikonzept wurde so entwickelt, dass es für Arbeitgebende und Arbeitnehmende mit möglichst geringem Aufwand umgesetzt werden kann. Der zeitliche Rahmen wurde auf die Haupt- und Nebensaisons ausgerichtet. Die Umsetzung in einem Hotel und einem Betrieb des Baugewerbes sind vielversprechend. Die Funktion der Betriebsgöttis hilft neu Angekommenen bei der Orientierung, ist aber auch für die Personalverantwortlichen eine Entlastung, da vielen Fragen bereits mit den Betriebsgöttis und Gotten angesprochen und geklärt werden können. Ausserdem verhindert dies auch, dass Falschinformationen unter den Mitarbeitenden kursierten. Wie proaktiv der Götti oder die Gotte seine/ihre Rolle einnahm war jedoch etwas Personenabhängig. Im Baubetrieb hat der Götti die Funktion offiziell übernommen und dies wird den Mitarbeitenden kommuniziert. Im Hotel übernimmt die Person eher eine Rolle im Hintergrund, ist aber Vertrauensperson der Mitarbeitenden im Team.

Das komplette Betriebsgötti- und Betriebsgottenkonzept befindet sich im Anhang C.

7.4. Broschüre für Arbeitgebende zur Integration von Mitarbeitenden

Im Laufe der Arbeiten zum Betriebsgötti und Betriebsgottensystem war es schwierig, Betriebe zu finden, die sich bereit erklärten, eine Umsetzung anzugehen. Obwohl der Aufwand

bewusst sehr gering gehalten wurde, war es schwierig, die Verantwortlichen Arbeitgebenden vom Nutzen eines solchen Systems zu überzeugen. Oftmals wurde Integration als wichtig Thema angesehen, aber wenn es darum ging, als Unternehmen selbst aktiv zu werden, fehlte es oftmals an den Ressourcen oder dem Willen, dies aktiv anzugehen. Dieses Phänomen wurde im Rahmen des PlurAlps Projektes in allen vier Regionen festgestellt. Integration der Mitarbeitenden wird als wichtig angesehen, aber durch wirtschaftlichen Druck und ein reges Alltagsgeschäft, wird dem Thema oftmals wenig Priorität gegeben. Aus diesem Grund hat die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit beschlossen, eine Broschüre zum Thema zu entwickeln. Die Broschüre soll auch mit Hotellerieverbänden abgesprochen sein. Ziel der Broschüre ist, Arbeitgebenden den konkreten Nutzen einer gelungenen Integration ihrer Mitarbeitenden aufzuzeigen und mit konkreten Beispielen und Hinweisen die Hand zu eigenen Massnahmen reichen. Die Fertigstellung der Broschüre ist auf Ende 2019 geplant.

7.5. Sammlung von möglichen Massnahmen zur Förderung des Deutschlernens im Betrieb

Vom Projektteam wurde eine Recherche durchgeführt zu möglichen Massnahmen welche das Erlernen der Deutschen Sprache insbesondere im Betrieb fördern kann. Ursprünglich war eine Umsetzung in den beteiligten Betrieben geplant, welche aber auch Zeitgründen nicht mehr angegangen werden konnte. Entstanden ist aber eine Auflistung von Hinweisen für Betriebe. Die Liste ist im Anhang D ersichtlich.

8. Empfehlungen für das weitere Vorgehen

In diesem Kapitel sollen Hinweise darauf gegeben werden, wie das Thema der Integration von Mitarbeitenden aufgrund der gemachten Erfahrungen aus dem PlurAlps-Projekt weiterentwickelt werden könnte. Hinweise liefern dabei einerseits die konkreten Erfahrungen aus dem Wallis, aber auch die Erfahrungen aus den anderen drei Regionen.

8.1. Fokus Erwachsene und Arbeitnehmende

Es macht Sinn, sich weiterhin mit der Integration von Erwachsenen und insbesondere Arbeitnehmenden zu beschäftigen. Auch in den anderen Regionen zeigt sich, dass diese Personen oftmals sehr wenig eingebunden sind in der Gemeinde und Gesellschaft vor Ort. Dies bedeutet, dass der Arbeitsplatz zu einem zentralen Ort des Austausches und der Integration wird. Gerade wenn in der Saison die Arbeitszeiten lang sind, sollten Massnahmen und Angebote möglichst nah am Arbeitsplatz ansetzen, damit sie auch genutzt werden können. In Lauterbrunnen, wo sehr intensiv direkt mit PortugiesInnen gearbeitet werden konnte, zeigt sich, dass es durchaus Sinn machen kann, in der Nebensaison konkrete Angebote zu machen (Bspw. Intensiv-Deutschkurse), da Eltern, deren Kinder in die Schule gehen, nur kurze Zeit nach Portugal zurückkehren, da sie zum Schulanfang wieder in der Gemeinde sein müssen. Zwischen Schulbeginn und Saisonbeginn entsteht so ein Zeitfenster mit Bedarf nach Freizeit- und Lernangeboten.

8.2. Aktive Förderung von niederschweligen Deutschkursen in Absprache und unter Einbezug der Arbeitgebenden

Das Beherrschen der lokalen Sprache ist eine der Grundbedingungen für eine gelingende Integration. Das bedeutet, es braucht eine Analyse, wie das Lernen der Deutschen Sprache niederschwellig gefördert werden kann. Im Rahmen des Projektes wurde eine erste Sammlung von möglichen Massnahmen vorgenommen. Ziel sollte nun sein, Arbeitgebende zu gewinnen, welche eine Umsetzung von Massnahmen konkret angehen. Denkbar ist auch, die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Unternehmen zu fördern, damit diese gemeinsam Angebote entwickeln (z. B. Deutschkurse für ihre Mitarbeitenden). So können Kosten gemeinsam getragen werden. Damit die Deutschkurse dann auch wirklich besucht werden, sind ein niederschwelliges Design (z. B. direkt im Unternehmen) sowie die Zeiten (z.B. in Rand- oder Zimmerstunden, während der Arbeitszeit) zu beachten.

8.3. Sensibilisierung Arbeitgebende auf Integrationsthemen und -Herausforderungen

In allen Regionen hat sich gezeigt, dass seitens der Arbeitgebenden noch wenig Bewusstsein für die Integrations-Herausforderungen aber auch –Chancen für Mitarbeitende und Betriebe besteht (siehe Kapitel 7.4). Eine Broschüre ist ein erster Schritt. Diese kann breit gestreut werden. Es macht Sinn, dafür die lokalen Dachorganisationen wie den Gewerbeverband oder auch den Hotelverein zu gewinnen. Damit Massnahmen vermehrt umgesetzt werden, braucht es die Überzeugung, dass diese Sinn machen und auch für das Unternehmen einen Gewinn darstellen. Ev. könnte hier auch an Weiterbildungen oder die Verbreitung von best-practice-Beispielen gedacht werden.

8.4. Verbreitung der erarbeiteten Massnahmen

Die im Rahmen dieses Projektes erarbeiteten Massnahmen sollten weitergeführt und breiter abgestützt genutzt werden. Die Pilotumsetzungen des Göttisystems sind vielversprechend und auch die Arbeitsmaterialien (HR-Vorlagen und Infoblatt) konnten gemäss den Teilnehmenden gut genutzt werden. Der nächste Schritt sollte nun sein, diese Arbeitsmaterialien und das Göttik Konzept breiter zu verankern, zu nutzen, auszuwerten und zu optimieren.

8.5. Einbezug der Gemeinde

Damit Unternehmen kontaktiert und gewonnen werden können, ist die Haltung und Beteiligung der Gemeinde zentral. Gerade in der Zusammenarbeit mit Unternehmen in den anderen Projektregionen hat sich gezeigt, dass es sehr hilfreich ist, wenn die Gemeinde die Projektidee mitträgt und die Kommunikation mit den Arbeitgebenden vorantreibt. Je stärker sich die Gemeinde hinter das Thema der Integration stellt, desto besser stehen die Chancen auch auf Ebene der Betriebe etwas zu erreichen und diese für die Zusammenarbeit zu gewinnen.

8.6. Diskussion übergeordneter Themen

Im Laufe des Projektes haben sich einzelne Themen herauskristallisiert, die auf einer allgemeineren Ebene diskutiert werden sollten. So konnten im Projekt zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden Absprachen getroffen werden, um eine bessere Kinderbetreuung trotz

Schichtarbeit zu ermöglichen (vgl. Kapitel 7.1). Allerdings ist dies keine Frage des einzelnen Betriebes oder einzelner Familien oder Mitarbeitender. Vielmehr stellt sich bei einem stark tourismusgeprägten Ort, mit saisonal hoher Arbeitsbelastung die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeitenden. Dies beinhaltet auch die Frage, welche Unterstützungsangebote (KiTa, Kindergarten, Freizeitangebote) die Gemeinde anbieten kann und will, um die Lebensqualität der in den Gemeinden Arbeitenden Personen zu erhalten und zu fördern. Dies ist nicht zuletzt auch eine politische Frage.

8.7. Austausch fördern

Eine Erkenntnis des gesamten PlurAlps Projektes in der Schweiz ist, dass vielerorts die Zusammenarbeit zwischen Organisationen, die mit dem Thema Integration in Kontakt kommen noch wenig systematisch geschieht. Dabei handelt es sich gerade bei Integrationsfragen um komplexe Fragestellungen, die sich nicht isoliert betrachten lassen, sondern im Gegenteil eine möglichst umfassende Sichtweise (Schulen, Arbeitgebende, Gemeinde, Integrationsbeauftragte, Jugendarbeit, Gesundheitsdienste, etc.) und Zusammenarbeit erfordert. Es könnte Sinn machen, im Inneren Mattertal den Austausch zwischen relevanten Organisationen und Schlüsselpersonen stärker zu systematisieren.

8.8. Frühe Förderung prüfen

Nicht direkt aus dem Projekt in Zermatt, sondern aus den anderen Regionen ist das Thema der frühen Förderung in den Fokus gerückt. Vielerorts wird die frühe Förderung als zentral angesehen, um Defizite von Kindern mit Migrationshintergrund bei der Einschulung zu verhindern und somit für Chancengleichheit aller Kinder zu sorgen. In den anderen Projekt-Regionen ist das Thema der **frühen Förderung** in den Fokus gerückt, um Defizite von Kindern mit Migrationshintergrund bei der Einschulung zu verhindern und somit für Chancengleichheit aller Kinder zu sorgen. Welche Angebote der frühen Förderung es in Zermatt und der Region bereits gibt, wie diese genutzt werden und welchen Bedarf es gibt, wurde im Rahmen dieses Projektes nicht untersucht. Eine Überprüfung in diesem Bereich wurde jedoch parallel durch die Projektgruppe des Programms Primokiz² der Jacobs Foundation abgedeckt. Auftraggebende für die Teilnahme am Programm Primokiz² sind die Schulpräsidenten der drei Gemeinden. Es wurde eine umfangreiche Situationsanalyse erstellt und Handlungsempfehlungen formuliert. Als nächsten Schritt gilt es zu klären, welche Handlungsempfehlungen umgesetzt werden, diese zu priorisieren sowie entsprechende Massnahmen zu planen und umzusetzen.

Informellen Austausch zwischen PortugiesInnen, SchweizerInnen und anderen Bevölkerungsgruppen fördern

In der Analysephase wurde insbesondere von VertreterInnen der Portugiesischen Community der Wunsch geäussert, informelle Begegnungsmöglichkeiten zwischen Schweizer Bevölkerung und den PortugiesInnen zu fördern. Angedacht wurden Feste und Anlässe, welche beide Bevölkerungsgruppen sowie andere MigrantInnen und Migranten einladen. Aufgrund fehlender Ressourcen seitens der Teilnehmenden der Arbeitsgruppe wurde diese Idee nicht weiterverfolgt, könnte aber wiederaufgenommen werden. Als mögliche Variante wurde ein Fest mit Beteiligung des Portugiesischen Vereins und des Gewerbeverbandes andiskutiert.

Allerdings sei zu untersuchen, inwiefern angesichts der Eventdichte in Zermatt ein weiteres Fest Sinn macht, oder ob dies allenfalls in ein bestehendes Angebot integriert werden könne.

Peter Stade und Dominic Zimmermann, Oktober 2019